



WONDER TEMPLATE – Executive Team 2 daagse

Dag 1 ochtend

- Doelen van de 2- daagse
- Spelregels
- Warming up
- Het verleden
 - Wat waren gestelde doelen?
 - Zijn deze doelen gehaald? Wat wel/ wat niet?
 - Hoe verliep de samenwerking?
 - Wat geven we ons als team voor cijfer 1-10.
- Mensen in organisaties; hoe voorkom je gedoe?
 - High Performing Teams, kenmerken?
 - High Performance Team Scorecard.
 - Organisatie Ontwikkeling: theorie
- 12.30 – 13.30 Lunch

Dag 1 middag

- Presentatie over de toekomst door de leider.
- Toekomst Doelensessie met het team.
- Het Heden
 - Teamanalyse; wat gaat goed en wat kan beter?
 - Ontwikkelpunten.
- Commitment check
- Het echte gesprek ronde 1
- Afsluiting van de dag.
- Einde 17.00 uur.

Doelen 2- daagse

- ✓ Fundament leggen: 1 team
- ✓ Reflectie verleden en heden
- ✓ Doelen helder voor de toekomst
- ✓ Smart afspraken QX en 202X
- ✓ Met vertrouwen en een glimlach morgen de auto instappen



Spelregels



Warming up; de man achter het pak.

- ✓ Wat je nog niet van mij weet in mijn rol is dat...
- ✓ Wat ik wil dat er vandaag gebeurt is...
- ✓ Wat ik ga geven aan jullie is...
- ✓ Wat ik nodig heb van jullie is....



Het verleden

- ✓ Wat waren doelen sept 2020?
- ✓ Doelen gehaald? Wat wel/ wat niet?
- ✓ Hoe verliep de samenwerking ?
- ✓ Wat geven we ons als team voor cijfer?
 - ✓ 1. behalen taakdoel
 - ✓ 2. samenwerking



Het Heden



Mensen in organisaties: hoe voorkom je gedoe?

- ✓ Kenmerken HPT.
- ✓ High Performance Team Scorecard.
- ✓ Theorie.





High Performance Team

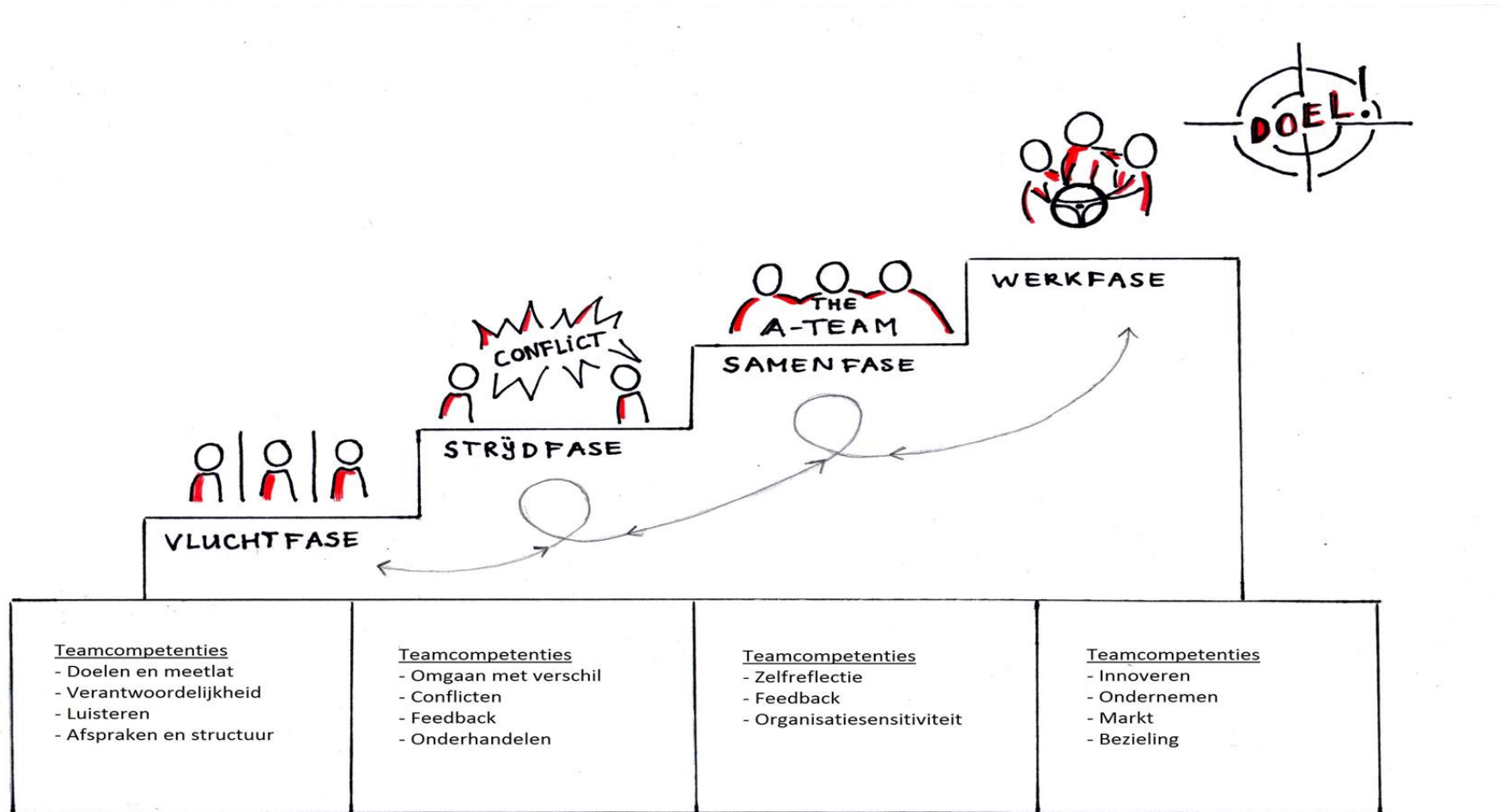
- ✓ Wat zijn de kenmerken van een HPT?

High Performance Team Scorecard.

	** 1. 2. 3.	*** 4. 5. 6.	**** 7. 8.	***** 9. 10.
1. Onze teamdoelen zijn kristalhelder.	Doelen wat zijn dat?	Er staat wel wat op papier, maar dat ligt ergens in de la. De waan van de dag overheerst.	We stellen wel doelen, gaan redelijk de goede kant op maar de focus kan beter.	We hebben een jaarplan met SMART jaardoelstellingen, verdeeld in heldere winst verhogende projecten per kwartaal.
2. Rollen en taken zijn duidelijk.	Its blurry.	We weten wie wat moet doen, alleen zitten we regelmatig op elkaars stoel en in elkaars weg.	Het is helder wat iedereen doet, alleen zijn er nog een aantal taken die in het midden blijven liggen.	Functie en taakomschrijving zitten in ons hoofd en in ons hart. Iedereen doet wat hij moet doen. Er is geen ruis.
3. We luisteren naar elkaar, wij begrijpen elkaar echt.	"Ja maar" is our middle name	We horen elkaar op de inhoud. Wat onder tafel ligt, de olifant in de kamer, bespreken we niet.	We luisteren goed naar elkaar, totdat de druk wordt opgevoerd door externe omstandigheden.	We stellen elkaar open vragen, we zijn oprecht geïnteresseerd, we stellen ons kwetsbaar op en laten zien dat we de ander horen doordat we actief samenvatten.
4. Structuur is helder, we komen afspraken na.	Het is chaos, we doen niet wat we zeggen.	We proberen wel structuur vast te houden maar door tijdsdruk verschuiven we van alles en halen we deadlines niet.	Er is veel duidelijk. Overleggen zijn constructief. Dit geldt voor zowel de 1 op 1 gesprekken als de teamoverleggen. Sommige dingen blijven vaag en er zijn open eindjes.	We overleggen met regelmaat volgens een heldere en constructieve structuur. Tijd is tijd en afspraak is altijd afspraak. Je kunt van ons op aan.
5. We kunnen omgaan met verschillende meningen en deze integreren tot de beste oplossing	Verschillende meningen zijn er bij ons niet.	Er ontstaat altijd gedoe als we over een issue van mening verschillen. Dat kost veel negatieve energy.	We kunnen elkaar horen maar het is nog lastig om van de verschillende meningen tot een gezamenlijke oplossing te komen.	Onze besluiten zijn gezamenlijk en gedragen.

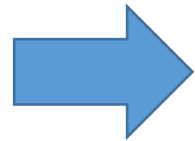
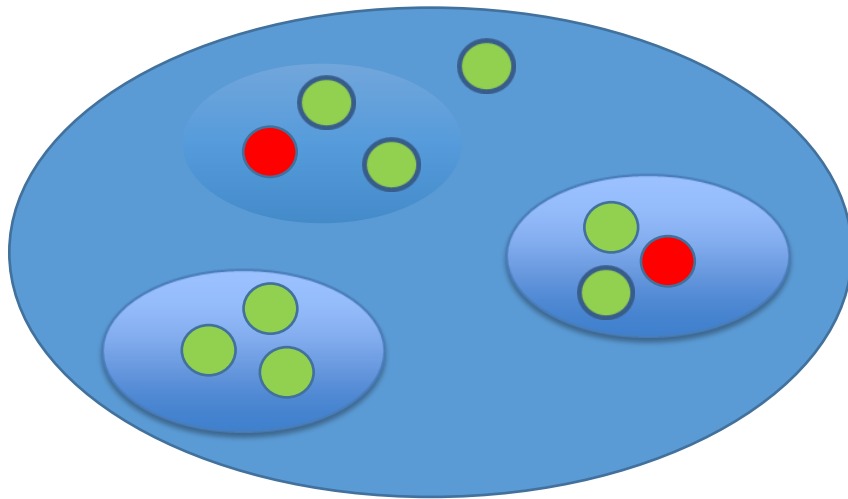
	** 1. 2. 3.	*** 4. 5. 6.	**** 7. 8.	***** 9. 10.
6. We spreken elkaar aan en geven feedback.	We spreken helemaal niks uit.	We zeggen alleen als iets niet goed gaat, niet als iets wel goed gaat.	We weten wat we vinden van elkaars functioneren, we zijn erg open. Individueel groei ik hierdoor alleen op teamniveau blijven we hangen.	We helpen en spiegelen elkaar om de beste versie van onszelf te worden in onze leiderschapsrol. We zijn een hecht team voor de rest van de organisatie.
7. We lossen conflicten op	Er zijn geen conflicten.	Als er een conflict is, lopen we weg. We drukken onze eigen mening door of houden onze mond.	Er barst wel eens een bom. Daar worden we samen sterker van.	We signaleren conflicten en onderscheiden conflicten op inhoud vs. relationele. We gaan dingen niet uit de weg en we komen er vroeg of laat uit. We gebruiken geweldloze communicatie en we gaan niet slapen met ruzie.
8. We reflecteren op ons eigen functioneren en hebben een lerende houding	Reflecteren? Waarom? Ik heb altijd gelijk.	Ik laat me coachen op mijn leiderschapsontwikkeling, wat ik leer of doormaak deel ik niet in ons team.	Af en toe hebben we een goed gesprek over waar we staan als team en wat we kunnen doen om beter te worden. Hierdoor worden we hechter.	Wij nemen de tijd om het echte gesprek te voeren. We zijn kritisch naar onszelf en naar onze collega's. Kritiek wordt nooit persoonlijk opgevat maar als een middel om samen te leren en te groeien.
9. We hebben oog voor de mensen in onze organisatie en zien wat ze nodig hebben.	Het is bij ons ieder voor zich. Mensen durven zich niet rechtstreeks uit te spreken. Er wordt geklaagd en geroddeld in de wandelgangen.	Er rommelt wel wat, we kunnen alleen onze vinger er niet opleggen wat het is.	Binnen de afdelingen en teams gaat het lekker en is de vibe hoog, tussen de afdelingen kan het beter.	Wij zien onze mensen. We weten wat er speelt en wat er nodig is zodat zij kunnen floreren. De verbinding tussen afdelingen is goed. De relatie met onze stakeholders idem.
10. We innoveren, vernieuwen en focus ligt op ondernemen.	Innoveren, het gaat toch goed zo?	We willen wel vooruit maar de dagelijkse praktijk houdt ons bezig. We nemen niet de tijd die er nodig is om te kunnen groeien.	We zien voor ons waar we naartoe willen en wat we kunnen bijdragen. Aandacht gaat nog vooral uit naar procesverbeteringen in de interne organisatie.	Onze focus ligt altijd op marktkansen pakken vanuit bezieling. Daarbij bezitten we slagkracht.

Teamfasen



Rol. Doel. Context.

Context



Taakdoel



DOEL

Samenwerkingsdoel

Energie = gedrag (boven water), gedachten en emoties (onder water)



De Toekomst van XXX

✓ Presentatie leider



De Toekomst van xxx

✓ Setting goals



Het echte gesprek

- We stellen open vragen; wat, waar, wanneer, hoe.
- Geen waarom vragen.
- We checken onze aannames. Klinkt als: “Mijn aanname is dat jij denkt...”
- Bij ruis of twijfel vatten we elkaar actief samen.



Commitment



Krachtenveld



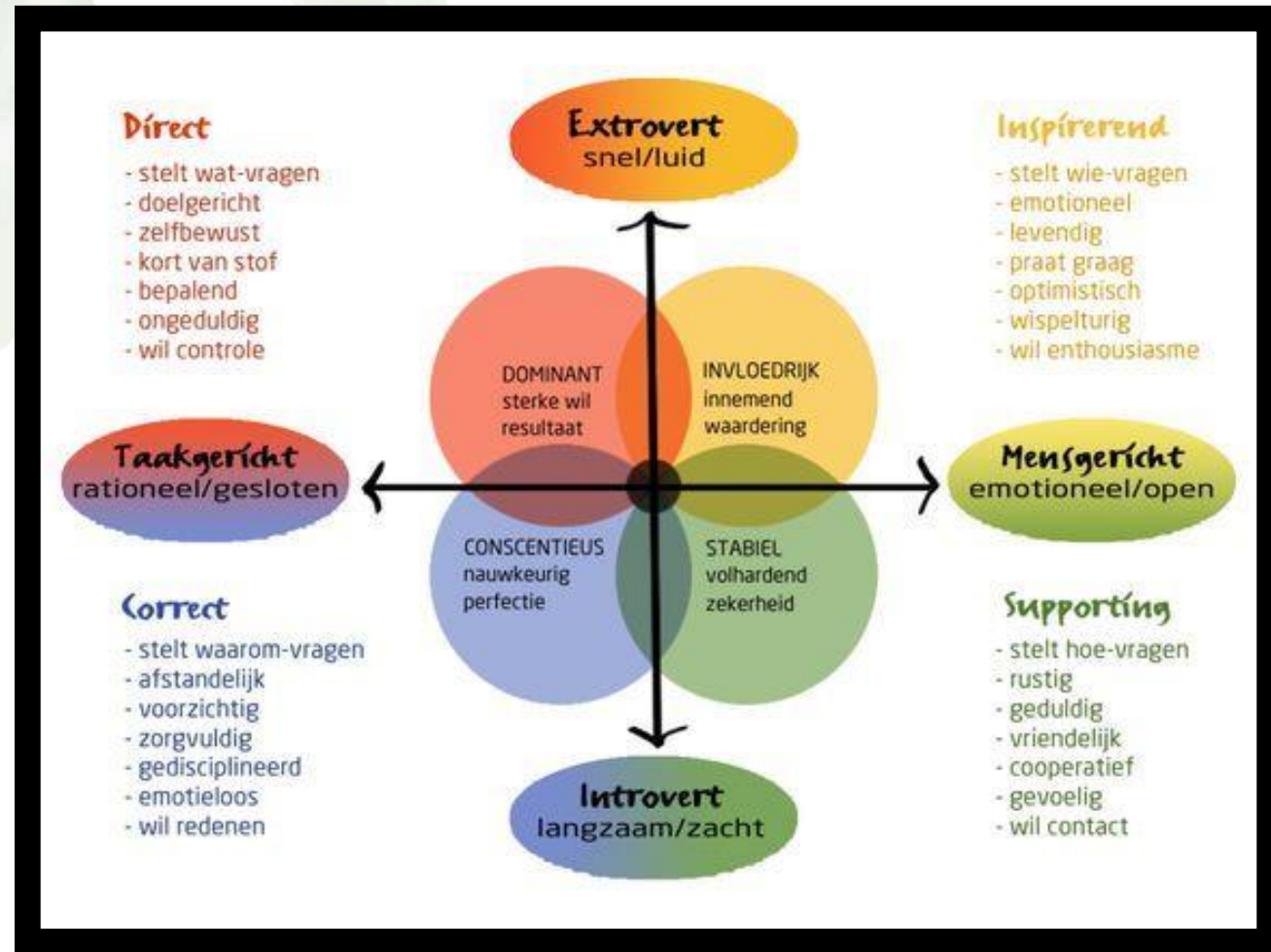
TOVGO

- ✓ Tevreden
- ✓ Ontevreden
- ✓ Verrast
- ✓ Geleerd
- ✓ Ontdekt

Dag 2

- Leer mij kennen
 - Drijfveren
 - Persoonlijkheid
- Doelen scherp en rollen helder?
- Het echte gesprek: wij – zij
- Lunch 12.30-13.30
- Strategisch overleg (agenda bepalen we samen ter plaatse)
 - XX
 - XX
- Wat ga ik doen?
- Reflectie en afsluiting 2 daagse
- 17.00 uur. Einde.

Leer mij kennen

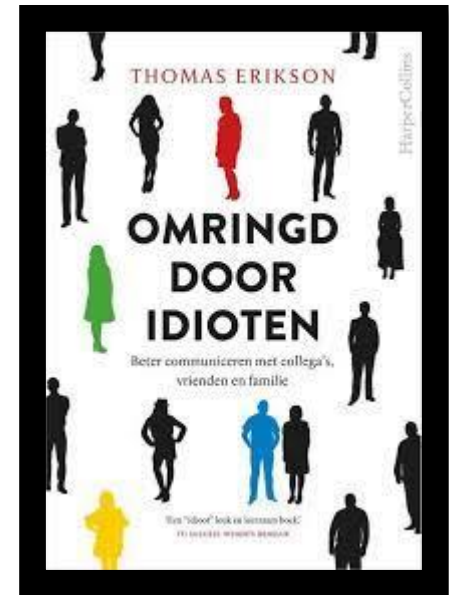


Leer mij kennen; disclaimer.

- Ik wil hier niet de assessmentpsycholoog uithangen. Daar zijn testen en meer tijd voor nodig. Persoonlijkheid analyses zijn niet mijn expertise.
- Ik wil mensen ook niet in hokjes plaatsen. Mensen zijn uniek en bovendien bepaalt de kracht van de teamdynamiek ook in grote mate hoe je je gedraagt. Dit is wel mijn expertise.
- Het boek is een mooie en toegankelijke ingang om te praten over onze drijfveren, talenten, krachten maar ook over onze valkuilen, allergieën en irritaties.
- Tevens is het een mooie ingang om te praten over hoe lastig het soms is om elkaar te begrijpen en waar het misgaat in de communicatie.

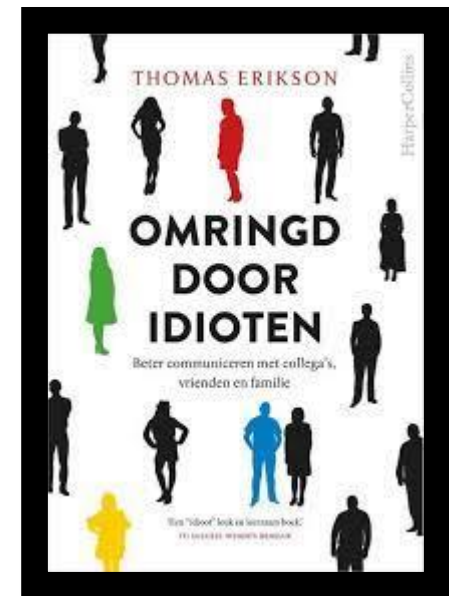
Leer mij kennen

- Dit ben ik typisch...
- Mijn kracht is dat ik...
- Overdrijving van mijn goede eigenschappen is dat ik....
- Mijn omgeving vind mij irritant als...
- Ik vind het lastig omgaan met mensen die...



Leer mij kennen

- Wat ik vind dat jij echt goed doet is...
- Wat ik bewonder in jou...



De Toekomst van xxx

- ✓ Setting goals sharper
- ✓ Zijn de rollen helder?



Het echte gesprek

- We stellen open vragen; wat, waar, wanneer, hoe.
- Geen waarom vragen.
- We checken onze aannames. Klinkt als: “Mijn aanname is dat jij denkt...”
- Bij ruis of twijfel vatten we elkaar actief samen.



Strategisch overleg

- XXX
- XXX



Wat ga ik doen?

- Wat is mijn rol?
- Welke SMART afspraak maak ik in relatie tot onze doelen?
- Ik hou mezelf accountable door...
- Als ik onderweg hulp nodig heb of problemen tegen kom dan...,



Krachtenveld



TOVGO

- ✓ Tevreden
- ✓ Ontevreden
- ✓ Verrast
- ✓ Geleerd
- ✓ Ontdekt